



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v3i1>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wahyu Kurniadi¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (Alumni), Universitas Jambi, Indonesia,
kurniadiwahyu1511@gmail.com

Corresponding Author: kurniadiwahyu1511@gmail.com¹

Abstract: *The effect of Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja and x3 on Kinerja Karyawan is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Komitmen Organisasi has an effect on Kinerja Karyawan ; 2) Keterlibatan Kerja has an effect on Kinerja Karyawan ; and 3) x3 has an effect on Kinerja Karyawan .*

Keyword: *Employee Performance, Organizational Commitment, Work Engagement*

Abstrak: Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup bidang ilmu. Tujuan artikel ini membangun hipotesis Peranan antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka online, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Komitmen Organisasi berperan terhadap Kinerja Karyawan ; dan 2) Keterlibatan Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa baik Strata 1, Strata 2 dan Strata 3, harus melakukan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk semua level jenjang pendidikan yaitu Skripsi strata satu (S1), Tesis strata dua (S2) Disertasi strata tiga (S3).

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan Author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang di teliti, untuk melihat hubungan atau Peranan antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, suatu studi literature review dalam bidang ilmu.

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penulisan artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Peranan Komitm terhadap Kinerja Karyawan ; dan 2) Peranan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Metode penulisan artikel Literature Review adalah dengan metode Kajian Pustaka (library research) dan Systematic Literature Review (SLR), di analisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley dan aplikasi akademik online lainnya.

SLR didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil artikel ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Lestary, L., & Chaniago, H. (2017).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsipekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adhari (2020:77)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal individu tersebut. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar karyawan, serta lingkungan kerja di tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kemauan dan Tingkat keterbukaan mereka terhadap diri sendiri dan orang lain saat menjalankan tugas mereka. Mereka menegaskan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja (Naharuddin & Sadegi, 2013).

Kinerja Karyawan ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Nursam, N. (2017). Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018) dan Latief, B. (2020)

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah Komitmen organisasi merupakan bentuk keterlibatan karyawan pada organisasi, sehingga komitmen organisasi menunjukkan tingkat keyakinan karyawan, serta keterikatannya terhadap organisasi (Suma & Lesha, 2018)

Komitmen Organisasi Tingkat komitmen yang tinggi dari seorang karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk meminimalkan konsekuensi pergantian. Komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan keadaan psikologis yang dipertahankan antara karyawan dan organisasi. Tingkat dukungan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi memiliki kaitan erat antara komitmen dan keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi (Hendri, 2019)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Komitmen Organisasi adalah Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi perspektif sikap, yaitu komitmen nilai yang merupakan keyakinan yang teguh, dan penerimaan, tujuan dan nilai organisasi; komitmen upaya yaitu kemauan yang kuat untuk mendedikasikan upaya yang lebih besar untuk menguntungkan organisasi; dan komitmen retensi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Khan et al., 2021).

Komitmen Organisasi ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Griffin, D & Kranenburg (2017). Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Chiu, W., Won, D., & Bae, J. S. (2020).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan Kerja adalah menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja (Ching, 2015)

Keterlibatan Kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Saxena, 2015)

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Keterlibatan Kerja adalah meliputi beberapa aspek penting yang mempengaruhi motivasi dan performa karyawan. Salah satunya adalah komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai Perusahaan. Kepuasan kerja juga menjadi factor penting, yang mencakup perasaan karyawan terhadap aspek-aspek seperti kompensasi, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan diri.

Keterlibatan Kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Sethi, Ardhana. (2017).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Lestary, L., & Chaniago, H. (2017).	Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	H1
2	Adhari (2022)	Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	H1
3	(Saxena, 2015)	Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	H2

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
4	Sethi, Ardhana. (2017).	Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Kerja berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berPeranan terhadap Kinerja Karyawan	H2

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel literature review ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis Peranan antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis Peranan antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Peranan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi adalah Komitmen organisasi adalah tingkat kesetiaan dan keterikatan anggota atau karyawan terhadap tujuan, nilai, dan visi organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup rasa tanggung jawab untuk mendukung dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi, serta kesediaan untuk tetap terlibat dalam kegiatan organisasi dalam jangka panjang. Komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Prinsip-prinsip atau konsep Komitmen Organisasi adalah mencakup berbagai prinsip yang mendasari keterikatan individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Salah satunya adalah komitmen afektif, yang berkaitan dengan keterikatan emosional seorang karyawan terhadap organisasi, di mana mereka merasa senang dan memiliki ikatan emosional dengan tujuan serta nilai organisasi. Selain itu, ada komitmen normatif, yang timbul dari rasa kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada di organisasi, biasanya karena rasa terima kasih atau loyalitas. Komitmen kontinuan, di sisi lain, terjadi ketika individu merasa terikat dengan organisasi karena mereka khawatir akan konsekuensi negatif jika meninggalkan, seperti kehilangan manfaat atau peluang karier. Komitmen organisasi juga sangat bergantung pada keselarasan tujuan antara individu dan organisasi, semakin individu merasa tujuan pribadi mereka sejalan dengan organisasi, semakin kuat komitmennya. Keterlibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan atau kegiatan organisasi juga dapat meningkatkan komitmen mereka, karena hal ini menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan juga berperan penting dalam memperkuat komitmen, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih berkomitmen untuk bertahan dan memberikan yang terbaik. Selain itu, lingkungan kerja yang positif, yang mendukung kesejahteraan karyawan dan menciptakan budaya yang sehat, sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen yang tinggi. Dengan demikian, berbagai faktor ini saling berinteraksi untuk membentuk komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi berperan terhadap Kinerja Karyawan, jika Komitmen Organisasi dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Bahwa Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih produktif, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika komitmen organisasi dipersepsikan buruk atau rendah, karyawan mungkin merasa kurang terhubung dengan organisasi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan dedikasi mereka dalam bekerja. Ini bisa berujung pada kinerja yang menurun atau kurang optimal. Secara keseluruhan, adanya hubungan timbal balik antara persepsi komitmen organisasi dan kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang berperan terhadap Komitmen Organisasi adalah dalam membangun dan mempengaruhi komitmen organisasi antara lain kepemimpinan yang efektif, kepuasan kerja, penghargaan dan pengakuan, budaya organisasi, kesempatan untuk pengembangan karir, keamanan pekerjaan, hubungan antar rekan kerja, keadilan organisasi, serta visi dan misi organisasi. Pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan motivasi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Selain itu, penghargaan terhadap kinerja karyawan, baik material maupun non-material, juga mendorong mereka untuk lebih berkomitmen. Budaya organisasi yang inklusif dan sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, serta kesempatan untuk berkembang dalam karir, akan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi. Keamanan pekerjaan yang menciptakan rasa stabilitas dan kepercayaan juga turut memperkuat komitmen. Hubungan yang baik antar rekan kerja serta persepsi tentang keadilan dalam organisasi, baik dalam pengambilan keputusan maupun perlakuan terhadap karyawan, sangat memengaruhi komitmen mereka. Terakhir, karyawan yang merasa visi dan misi organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka akan lebih terikat secara emosional dan profesional terhadap organisasi. Semua faktor ini saling terkait dan mendukung terciptanya komitmen organisasi yang lebih kuat.

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Komitmen Organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan memperhatikan komitmen organisasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan membangun komunikasi yang terbuka. Di mana, manajemen harus fokus pada tiga hal utama:

1. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan: Menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Penghargaan yang diberikan bisa berupa bonus, promosi, atau pengakuan atas prestasi mereka.
2. Komunikasi yang Terbuka dan Transparan: Manajemen perlu memastikan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didengar lebih cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang melalui pelatihan dan pendidikan akan meningkatkan keterampilan mereka, sekaligus memperkuat ikatan mereka dengan organisasi.

Dengan langkah-langkah tersebut, karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Komitmen Organisasi berperan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Ferawati, Apfia. (2017). Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). dan Hasibuan. M. (2020).

Peranan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan Kerja adalah merujuk pada tingkat energi, komitmen, dan antusiasme yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terlibat cenderung merasa termotivasi, bersemangat, dan berfokus pada tugas mereka. Mereka merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan makna dan kepuasan. Keterlibatan kerja seringkali dikaitkan dengan produktivitas yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan pengurangan tingkat stres.

Prinsip-prinsip atau konsep Keterlibatan Kerja mencakup komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan, pengakuan atas kinerja, serta pemberian peluang untuk berkembang dalam karier. Selain itu, keseimbangan kerja-hidup yang baik, kepemimpinan yang inklusif, dan pemberian tantangan yang memotivasi juga penting. Terakhir, tujuan dan visi organisasi yang jelas akan meningkatkan rasa keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya mendorong produktivitas dan kinerja yang lebih baik.

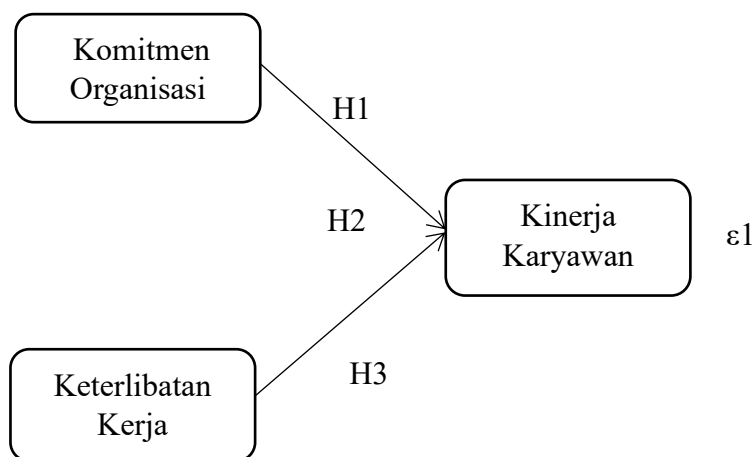
Keterlibatan Kerja berPeranan terhadap Kinerja Karyawan , jika Keterlibatan Kerja dipersepsikan dengan baik maka Kinerja Karyawan akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Keterlibatan kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan karena keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika keterlibatan kerja dipersepsikan dengan baik, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, dan bekerja dengan lebih fokus. Hal ini menyebabkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja rendah atau tidak dipersepsikan dengan baik, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi, tidak terhubung dengan pekerjaan mereka, yang akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Faktor-faktor yang berPeranan terhadap Keterlibatan Kerja adalah mencakup aspek-aspek yang memengaruhi tingkat motivasi dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini meliputi rasa puas dengan tugas yang dijalani, hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja, serta adanya peluang untuk berkembang. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal, yang berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Keterlibatan Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan , ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T (2017), Gusmarni, G., & Kasmirudin, K. (2018) Nastuion, M, L., Fahmi, M., Jufrizen , J., Muslih, M., & Prayogi, M.A. (2020).

Rerangka konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di peroleh rerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Konseptual

Berdasarkan gambar rerangka konseptual di atas, maka: Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja berPeranan terhadap Kinerja Karyawan . Selain dari tiga variabel exogen yang memPeranani Kinerja Karyawan , masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Keterlibatan Kerja : (Ali et al., 2022) , (Novansa & Ali, 1926), dan (Ali et al., 2016),
- 2) X3: (Ali, Evi, et al., 2018), (Sitio & Ali, 2019), dan (Ali et al., 2022),
- 3) X4: (M & Ali, 2017), (Ali & Mappesona, 2016), dan (Ali, Narulita, et al., 2018)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Komitmen Organisasi berperan terhadap Kinerja Karyawan;
- 2) Keterlibatan Kerja berperan terhadap Kinerja Karyawan;

REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deppublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Evi, N., & Nurmahdi, A. (2018). The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Limakrisna, N., & Jamaluddin, S. (2016). Model of customer satisfaction: The empirical study at Bri in Jambi. *International Journal of Applied Business and Economic Research*.
- Ali, H., & Mappesona, H. (2016). Build brand image: Analysis Service Quality and Product Quality (case study at Giant Citra Raya). *International Journal of Economic Research*.
- Ali, H., Narulita, E., & Nurmahdi, A. (2018). Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS) The Influence of Service Quality , Brand Image and Promotion on Purchase Decision at MCU Eka Hospital. *Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.1.12>
- Ali, H., Zainal, V. R., & Ilhamalimy, R. R. (2022). Determination of Purchase Decisions and Customer Satisfaction: Analysis of Brand Image and Service Quality (Review Literature of Marketing Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(1), 141–153. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i1.1100>
- Anggita, R., & Ali, H. (2017). The Influence of Product Quality, Service Quality and Price to Purchase Decision of SGM Bunda Milk (Study on PT. Sarihusada Generasi Mahardika Region Jakarta, South Tangerang District). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.21276/sb>
- Hasyim, U., & Ali, H. (2022). Reuse Intention Models Through Customer Satisfaction During The Covid-19 Pandemic : Cashback Promotion And E-Service Quality Case Study : Ovo Electronic Money In. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 440–452.
- Jas Milala, Manajemen Sumber Daya Manusia, (2022) hlm. 03
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- M, A., & Ali, H. (2017). Model Kepuasan Pelanggan: Analisis Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Merek Pada Giant Citra Raya Jakarta. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.254>
- Naharuddin, N., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International journal of independent research and studies*, hlm. 66-78.
- Novansa, H., & Ali, H. (1926). Purchase Decision Model: Analysis of Brand Image, Brand Awareness and Price (Case Study SMECO Indonesia SME products). *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss>
- Sitio, T., & Ali, H. (2019). Patient Satisfaction Model and Patient Loyalty: Analysis of Service Quality and Facility (Case Study at Rawamangun Special Surgery Hospital). *Scholars Bulletin*. <https://doi.org/10.36348/sb.2019.v05i10.002>.
- Santoso Budi Raharjo, Usran Masahera, dkk. (2023) Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan Studi Tinjauan literatur hlm. 144.